

**VIZCAYA**

Consignatarios de buques, empresas estibadoras y transitarias

Convenio colectivo (BOP 23-VI-2008)

Marginal de Información Laboral (I.L.): **3444/2008**

Código Convenio : **4800695**

### ANTECEDENTES

1. Con fecha 19 de mayo de 2008, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Bizkaia suscrito el 7 de mayo de 2008, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales ELA, OUPB, LAB, UGT y CC.OO. (LOLS) y la representación empresarial Distribuidores CEBEK.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal Distribuidores CEBEK, y por los representantes sindicales de ELA. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia.

Resuelve:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Bizkaia.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j)

del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, EMPRESAS ESTIBADORAS Y TRANSITARIAS DE BIZKAIA

AÑOS 2007, 2008 Y 2009

**Artículo 1. Vigencia, duración y denuncia.**—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007. Tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2009.

Las representaciones patronales enviarán un ejemplar de este Convenio a todas las Empresas afectadas para su conocimiento e inmediato cumplimiento.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente, a partir del 1 de octubre del 2009, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo.

**Art. 2. Ámbito funcional.**—El presente Convenio vincula a las Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, y Transitarias de la Provincia de Vizcaya, y su personal.

**Art. 3. Ámbito personal.**—Se entenderá personal laboral el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores del 1 de marzo de 1980.

**Art. 4. Comisión Mixta.**—Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del presente Convenio, formada por miembros de las partes firmantes: cuatro representantes empresariales y cuatro de la representación social. Su domicilio se establece en CEBEK, calle Gran Vía, 50–5.ª planta, Bilbao.

En caso de desacuerdo en la Comisión Mixta sobre la interpretación del Convenio, se solicitará del Presidente del Consejo de Relaciones Laborales la designación de una terna de árbitros, de entre los cuales la Comisión elegirá uno, y en caso de desacuerdo será el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales quién lo designe.

La decisión arbitral, que será adoptada en equidad, tendrá carácter vinculante para las partes e idéntica eficacia que un acuerdo de la Comisión Mixta.

**Art. 5. Absorción, compensación y condiciones más ventajosas.**—Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que resulten más favorables aplicándose por aquellas empresas que tengan Convenio propio las mejoras establecidas por el actual, si, considerándose éstas globalmente, son superiores.

No obstante, a todo el personal afectado por el presente Convenio, se le garantizará, como mínimo, un incremento en sus salarios reales en la misma cuantía en euros que la diferencia entre las tablas salariales vigentes en 2006 o 2007 y las pactadas en este Convenio de los Anexos núms. 1, 1.1 y 1.2, respectivamente.

En ningún caso se considerarán como absorbibles los aumentos por antigüedad, ascensos de categorías, y cuantos otros conceptos integren este Convenio.

**Art. 6. Incrementos.**—Para el año 2007, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento del 3,70%, siendo las que figuran en los Anexos 1, 1.1, 1.2 y 1.3.

Para el año 2008, las retribuciones, de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento equivalente al IPC estatal del año 2007, más 1,10 punto, excepto los conceptos del artículo 10.

Para el año 2009, las retribuciones, de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento equivalente al IPC estatal del año 2008, más 1,25 punto, excepto los conceptos del artículo 10.

Los atrasos a percibir por el personal como consecuencia de la retroactividad de este Convenio al 1 de enero de 2007, serán abonados por las empresas en el mes de la firma de este Convenio.

El abono de los salarios con carácter retroactivo se liquidará mediante las correspondientes liquidaciones complementarias mensuales dentro del plazo y forma previstos en este Convenio y en la legislación vigente.

**Art. 7. Antigüedad.**—Será de trienios sin límite, en la cuantía fijada en los Anexos núm. 1.1 y 1.2.

**Art. 8. Pagos extraordinarios.**—El pago de las mismas se efectuará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

**Art. 9. Gratificaciones especiales.**—1. Poderes: El personal cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de Apoderados/as, percibirán como complemento de puesto de trabajo la cantidad mensual reseñada en el Anexo número. 1.3–A. Se entenderá que la gratificación en concepto de «poder», abarca a todo personal con cualquier tipo de poder notarial para gestiones aduaneras, bancarias o en oficinas públicas.

2. Peligrosidad y toxicidad: El personal de Servicios Varios, y el afectado por el convenio, cuya función profesional principal sea el despacho de buques o mercancías dentro del recinto portuario, percibirán por el citado concepto la cantidad estipulada en el Anexo número. 1.3–C. Quedan expresamente excluidos el personal administrativo de las empresas con centro de trabajo en el puerto y que no realicen dicha actividad profesional.

3. Plus de máquinas: El personal cuya función principal, o la posesión de una técnica especial, consista en el manejo de máquinas especiales de contabilidad, estadística, fichaje, etc., excluidas naturalmente las máquinas de escribir y las calculadoras de operaciones matemáticas, percibirán una gratificación mensual indicada en el Anexo número. 1.3–B en concepto de Plus de Máquinas.

4. Gastos de representación: Los asesores/as que en el ejercicio de la profesión además de la función de asesoramiento que realicen, lleven la defensa de la Empresa, ante los Tribunales, Administración y cualquier clase de Centros o Dependencias Oficiales, percibirán como complemento de puesto de trabajo, la cantidad prevista en el Anexo número. 1.3–B —Mensual—.

5. Personal cajero y Personal empleado en operaciones de cobro y pago: El personal cajero y el que realice operaciones de cobros y pagos, teniendo responsabilidad directa a dichas operaciones, percibirán la gratificación fijada en el Anexo número. 1.3–A para dicho concepto.

6. Idiomas: El personal cualquiera que sea su categoría, que lean y escriban con suficiencia uno o más idiomas extranjeros y que sus conocimientos sean utilizados por la Empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en el Anexo número. 1.3–A como gratificación por el citado concepto.

7. Telefonista/o no equiparada/o a otra categoría: Cumplidos los tres años de antigüedad, sobre la cantidad que haya de recibir según Tabla Salarial, percibirá para el año 2007, la suma de cincuenta y tres con cincuenta Euros (53,50 euros) por dieciséis mensualidades.

**Art. 10. Dietas.**—Serán las consignadas en el Anexo número. 1.3.

— Media dieta: el personal que, circunstancialmente, haya de atenerse a un horario para la comida, inferior al horario habitual, percibirá la cantidad de 8,18 euros, cantidad que se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

Por otra parte, en las empresas en que se haya pactado o se pacte una cantidad como «ayuda a comida», la misma no podrá ser inferior a 4,78 euros, cantidad que se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

**Art. 11. Prima por larga permanencia en la empresa.**—Al cumplir el personal 23 años o más de servicio en la misma empresa, por una sola vez, percibirá la gratificación del importe de tres mensualidades del salario, y de seis mensualidades de dicho salario al cumplir los 38 años o más de servicio.

El abono que corresponda se efectuará el último día hábil del mes en que cumpla los años de

servicio.

**Art. 12. Dote del personal.**—La dote del personal con ocasión de matrimonio, siempre que rescinda el contrato laboral, será de una mensualidad por año de servicio, con un tope máximo de seis mensualidades; dichas mensualidades serán las consignadas en el Convenio más la antigüedad.

**Art. 13. Compensación económica por enfermedad o accidente.**—En el caso de incapacidad temporal, las Empresas abonarán a su personal el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el productor reciba la totalidad de su salario.

Los beneficios de este complemento extrasalarial se abonarán al productor mientras éste reciba asistencia económica de la Seguridad Social. Las Empresas tendrán la facultad de que por los Médicos a su servicio sean visitados y reconocidos en su domicilio los productores que estén percibiendo el complemento aludido cuantas veces lo estimen necesario.

**Art. 14. Ascensos.**—El personal con categoría de Auxiliar Administrativo/a de Segunda, a los tres años de antigüedad en la categoría, ascenderá automáticamente a Auxiliar Administrativo/a de Primera.

El personal con categoría de Telefonista/o que acreditara conocimientos y aptitudes para el desarrollo de trabajos incluidos en la categoría administrativa superior, ascenderá a ella.

El personal con categoría de Telefonista/o, a los 15 años de antigüedad en la categoría, percibirá el sueldo del auxiliar administrativo/a de 1.<sup>a</sup>

El personal con categoría de Auxiliar Administrativo/a de Primera ascenderá automáticamente a Oficial a los tres años de antigüedad en dicha categoría de Auxiliar Administrativo/a de Primera.

El personal con categoría de Oficial con diez años o más de antigüedad en dicha categoría, se equipará a la categoría de Oficial Preferente.

El incremento salarial correspondiente a dicha equiparación será percibido por el personal en sus 16 pagas anuales en el transcurso de cuatro años a contar desde la fecha de su equiparación, a razón de una cuarta parte de la diferencia existente entre ambas categorías en las tablas salariales del convenio 1987, o de las tablas salariales de aquellos convenios que estuvieran en vigor en el momento y proceso de la equiparación, de tal manera que al inicio del cuarto año el personal adquiera en su integridad la categoría de Oficial Preferente.

El personal con categoría de Jefe/a de Almacén o Taller de la escala de Servicios Varios, con un mínimo de cuatro personas de su empresa a su cargo, adquirirá la categoría de Jefe/a de Equipo.

El personal con categoría de Especialista de 18 años, a los tres años de antigüedad en la categoría ascenderá automáticamente a Especialista de Primera.

El personal con categoría de Ordenanza, a los 30 años de edad y cinco de servicio en la categoría, percibirá el sueldo de Conserje. A los 15 años de servicio en su categoría, cobrará el sueldo de Oficial Administrativo/a.

El personal con categoría de Conserje, a los 35 años de edad, y 10 de servicio en su categoría, cobrará el sueldo de Oficial Administrativo/a.

El personal con categoría de Ordenanzas, Cobradores/as, Porteros/as, Serenos y Personal de Limpieza, éste en jornada de ocho horas, constituirán una sola categoría a efectos salariales y su retribución no podrá ser inferior en un 10% de la que corresponda a los/las Conserjes.

**Art. 15. Categorías de informática.**—a) El personal con categoría de Operador/a se equipará a Auxiliar de Primera.

b) El personal con categoría de Programador/a se equipará a Oficial Preferente.

c) El personal con categoría de Analista se equipará a Jefe/a de Negociado.

**Art. 16. Contrato para la formación.**—Se considera contrato para la formación aquel que liga

al personal con la Empresa por un contrato de esta naturaleza, y que, en virtud del cual, la empresa, a la vez que utiliza los trabajos del personal en formación, se obliga a enseñarle un oficio de los especificados en las categorías de los grupos profesionales del presente Convenio.

Independientemente de lo establecido en la normativa legal sobre la materia, el salario que perciba el personal en formación será del 75% el primer año, el 80% el segundo año, y el 90% el tercero, sobre el salario establecido en el Convenio para la categoría para la que desempeña el aprendizaje. Este salario nunca será inferior al salario mínimo interprofesional.

**Art. 17. Contrato de relevo.**—Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en las empresas y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadores/as desempleados/as, preferentemente jóvenes, los y las firmantes de este convenio colectivo, conforme al art. 12.6.d. del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, acuerdan, a los solos efectos de promover la concertación de este tipo contractual, crear un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales o de categorías equivalente.

#### GRUPO I

- Jefe/a Sección.
- Jefe/a Negociado o Analista.
- Jefe/a Equipo Almacén o Taller con 4 personas.
- Jefe/a Almacén o Taller.

#### GRUPO II

- Oficial Preferente o Programador/a.
- Oficial.
- Auxiliar Administrativo/a 1.<sup>a</sup> u Operador/a.
- Oficial 1.<sup>a</sup> (anotador/a, etc.).
- Oficial 2.<sup>a</sup>

#### GRUPO III

- Auxiliar Administrativo/a 2.<sup>a</sup>
- Telefonista/o.
- Conserje.
- Cobrador/a, Ordenanza.
- Personal de Limpieza.
- Especialistas.

El trabajador, al cumplir los 61 años de edad, tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial, dentro de los requisitos establecidos en la normativa del contrato de relevo, debiendo notificar a la empresa su voluntad con seis meses de antelación, y siempre que exista en los servicios públicos de empleo un trabajador/a que reúna los requisitos de idoneidad para el puesto de trabajo.

**Art. 18. Pago de salarios.**—a) Todo el personal del Sector percibirán el salario conforme a las funciones que desempeñen. Los/as que desarrollen funciones de categoría inferior a la suya, percibirán el salario de la categoría superior que tuviera.

b) La liquidación y pago de salarios se harán puntualmente y documentalmente el último día hábil del mes.

El personal y, con su autorización sus representantes legales, tendrá derecho a percibir sin que

llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

c) El salario así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario/a en moneda de curso legal o talón bancario o por abono en cuentas corrientes o de ahorro, correspondientes al personal, en las entidades bancarias o de ahorro, que el mismo elija. Cuando el pago se realice por mediación de entidades bancarias o de ahorro, las empresas facilitarán al personal el tiempo suficiente para su cobro.

**Art. 19. Jornada laboral.**—La jornada laboral en cómputo anual efectiva será de 1.662 horas como máximo para los años 2007, 2008 y 2009, sin que en ninguna semana se superen las 40 horas guardándose la jornada intensiva de verano entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, con un tope máximo semanal de 35 horas y media en este último período.

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, lo que no obstará a los pactos más favorables que pudiera haber establecidos en las Empresas; en todo caso, cuando se prefiriese la aplicación de las normas de este Convenio sobre la materia, deberán aplicarse en su integridad.

Lo anterior no será obstáculo para que se atiendan en sábado, domingo y festivo los trabajos urgentes, siguiéndose para la consideración de tales los criterios que hasta el presente se han venido manteniendo. El personal que realizase estos trabajos urgentes, se regirá de acuerdo con los pactos económicos más favorables que tengan establecidos en las Empresas.

**Art. 20. Vacaciones.**—El período de vacaciones será de 25 días laborables de lunes a viernes, y el personal tendrá derecho a que dichas vacaciones comiencen el primer día hábil de la semana, siempre que el período vacacional se tome seguido.

Las empresas establecerán por cada centro de trabajo o dependencia el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella cuidando que los servicios queden debidamente atendidos y procurando acceder a los deseos de aquél. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencias de forma rotativa.

En las oficinas cuya organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita, se hará un cuadro por sección. Este cuadro se hará sin perjuicio de la coordinación que deba establecerse entre todas en orden al problema general de la oficina.

Las empresas deberán hacer efectivo el salario de las vacaciones cuando el personal las empiecen.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural correspondiente.

La duración de las vacaciones del personal que haya estado al servicio de la empresa menos de un año, estarán en proporción al tiempo servido y deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre. La fracción de mes se considerará como un mes completo.

El disfrute de vacaciones deberá quedar regularizado en el caso de que sea factible antes del inicio de la suspensión de contrato que se presuma vaya a exceder del año natural, y en todo caso, antes del 31 de diciembre.

Darán derecho a vacaciones el tiempo servido en la empresa, así como los períodos de suspensión de contrato debidos a IT.

El salario correspondiente al período vacacional será el mismo que le correspondería al personal estando de servicio en el mismo período.

Aquel personal que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de octubre, será compensado con 8 días más de vacaciones, o en su equivalente en dinero, hallando el salario día con la tabla salarial de convenio y descontando para el cálculo de los días hábiles, los domingos y festivos abonables del período asignado para el disfrute de las vacaciones.

En caso de que sólo unos días de vacaciones se hayan tomado fuera del período 1 junio/31 octubre, la compensación dicha se establecerá en proporción a los días vacacionales fuera del período reseñado.

**Art. 21. Fiestas no recuperables.**—Tendrán la consideración de días festivos no recuperables los indicados en el Anexo número.2.

La Fiesta Patronal (Virgen del Carmen), cuando coincida en festivo, se celebrará el primer día laborable siguiente.

**Art. 22. Permisos retribuidos.**—El personal, avisando con antelación y justificando en debida forma el hecho, podrán faltar o ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución, por los siguientes motivos y por el tiempo que se expresa:

- a) En caso de contraer matrimonio: 20 días.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as: 3 días.  
En caso de hospitalización, los tres días serán elegidos libremente por el trabajador/a mientras dure la hospitalización. Si precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia en 3 días más.
- c) En el supuesto de alumbramiento de la esposa: 3 días que serán prorrogables hasta cinco en caso de gravedad.
- d) En caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado, coincidiendo con el de la ceremonia: 1 día. Si fuere fuera de la provincia se añadirá un día más.
- e) En caso de Primera Comunión de los hijos/as, coincidiendo con la fecha de la celebración: 1/2 día.
- f) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusable, de carácter público y/o personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma en orden a su duración y compensación económica.
- h) Por el tiempo legalmente establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas que la Ley disponga. Se entiende que los días serán siempre naturales.

Se equipara al cónyuge el compañero o compañera, siempre que estén inscritos en el registro de parejas de hecho correspondiente y referente a los apartados A, B, C y D.

Permisos no retribuidos.

El personal tendrá derecho a un permiso de hasta un mes sin sueldo, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, o padres del trabajador siempre que la realidad de la enfermedad y su gravedad se acrediten con el oportuno certificado facultativo.

**Art. 23. Permiso por lactancia–acumulación.**—Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, según establece el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora a su elección tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada, o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad a disfrutar a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte hasta los nueve meses del menor. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

**Art. 24. Seguro de accidentes.**—Las Empresas contratarán un seguro que cubra el riesgo de accidente durante las 24 horas del día y garantice a al personal afectado las percepciones siguientes, en los supuestos que se expresan a continuación:

— Muerte, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total o parcial para su profesión habitual:

- Para 2007: 68.212,85 euros.

Estas indemnizaciones empezarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se

produzcan, a partir del mes siguiente a la firma del Convenio, con objeto de que las empresas puedan contratar la póliza correspondiente.

Los Delegados/as de Personal, y en su defecto, el personal afectado podrá requerir a sus empresas una copia del documento de la póliza, así como del recibo de la prima correspondiente.

Las cantidades señaladas serán percibidas por el/la interesado/a o por sus herederos/as y son independientes y acumulativos a los beneficios derivados de la Seguridad Social.

El importe de este seguro será incrementado anualmente en el porcentaje de incremento de la tabla salarial de los Convenios.

**Art. 25. Euskera.**—Las Empresas financiarán al personal, el cincuenta por ciento del costo del curso de Euskera que realice en AEK, Escuela Oficial de Idiomas, o HABE, fuera de las horas de trabajo.

Las Empresas podrán exigir al personal justificación de la asistencia al curso.

**Art. 26. Mutua de previsión.**—Cada Empresa, y a cada uno/a de sus empleados/as, le financiará con la cantidad de 612,87 euros por el año 2007, su afiliación y cotización a una Mutua o Entidad de previsión que en sus finalidades cuente con el complemento de la jubilación de cada uno de sus asociados/as. Cada trabajador/a complementará esa financiación con 162,63 euros/año a su cargo.

Las Empresas podrán exigir de cada uno/a de sus empleados/as, la acreditación del alta y cotización y su continuación en tal afiliación, como trámite previo a la entrega de las cantidades reseñadas en el párrafo anterior.

Vencido este Convenio, y en los años sucesivos, la aportación por empresa y personal a esa finalidad se incrementará en el mismo tanto por ciento en que se incremente la tabla salarial de cada Convenio.

**Art. 27. Fallecimiento fuera de la plaza.**—Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador/a, fuera de su domicilio, en razón de su trabajo, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa, en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social.

**Art. 28. Revisión médica.**—Las Empresas con carácter anual y a su exclusivo cargo, estarán obligadas a someter al personal de sus plantillas que lo soliciten a una revisión médica completa.

Se considerarán como revisiones anuales las siguientes: Sangre, orina, presión arterial, revisión pulmonar, electrocardiograma, revisión óptica, y exploración general.

Cada tres años se practicará un encefalograma.

El análisis de sangre consistirá en:

- Hematimetría completa.
- Velocidad sedimentación.
- Glucosa.
- Colesterol.
- Ácido Úrico.
- Transaminasas.
- Gama GT.
- Bilirrubinas.

El análisis de orina consistirá en:

- Elementos anormales.
- Sedimentos.



**Art. 29. Ayuda a los/as estudiantes.**—Al personal que acrediten realizar estudios medios o superiores, de común acuerdo con su empresa, se les facilitará un horario adecuado, sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

**Art. 30. Horas extraordinarias.**—Dentro de los límites establecidos en la ley, la prestación de trabajo en horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario, por la peculiaridad del trabajo en el puerto y para garantía del servicio. Se podrán compensar a criterio de la empresa con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o mediante su abono, con arreglo a los siguientes criterios:

Hora Extra Laborable (de lunes a las 8:00 horas, a sábado a las 8:00 horas): + 25% sobre valor hora ordinaria en 2007 y 2008; + 50% sobre valor hora ordinaria en 2009.

Hora Extra Sábados, Domingos y Festivos: + 40% sobre valor hora ordinaria en 2007 y 2008; +75% sobre valor hora ordinaria en 2009.

El salario hora ordinaria se calculará de la siguiente manera:

$$\frac{(SC + A + GE) \times 12 + 4P}{1.662 \text{ horas}} = \text{Salario hora ordinaria}$$

Explicación de signos:

SC: Salario Convenio.

A: Antigüedad.

GE: Gratificaciones Especiales, que sean fijas, uniformes y periódicas.

4P: Cuatro pagas extraordinarias.

**Art. 31. Admisión de personal.**—Las Empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, caso de tener que contratar nuevo personal, a dar preferencia al personal del Sector acogidos al Seguro de Desempleo, dentro de su categoría profesional y actividad, excepto en las categorías de Jefe/a de Sección, Aspirante/a y Botones.

Con el fin de velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en este artículo, las empresas que contraten nuevo personal, deberán notificar a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Provincial, en el plazo máximo de diez días, el tipo de contrato y la Categoría profesional con que ha sido contratados/a el nuevo personal.

Queda prohibida la contratación en el Sector de personal que disfrute cualquier tipo de jubilación. Tampoco podrá contratarse personal en régimen de pluriempleo en perjuicio de los desempleados/as en expectativa de colocación en el Fondo o Bolsa de Trabajo del Sector, o en su defecto de la Oficina General de Desempleo.

En el supuesto de Expedientes o Regulaciones de empleo, los primeros afectados/as por sus consecuencias serán los pluriempleados/as y jubilados/as que puedan trabajar en la Empresa.

**Art. 32. Puestos vacantes.**—En los supuestos de quedar vacante una plaza y si la empresa decidiera cubrirla tendrá preferencia para acceder a ella el personal de la Empresa que lo solicite, si el/la mismo/a es competente para ocuparla a juicio de la Empresa.

**Art. 33. Contrato de puesta a disposición. Empresas de trabajo temporal.**—Las Empresas afectadas por el Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores y las trabajadoras puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la

representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones indicados.

**Art. 34. Garantías para el personal.**—Garantías sindicales:

Ningún Delegado/a de Personal, miembro de Comité de Empresa, o miembro de las Comisiones Negociadoras y Mixta del Convenio, podrán ser despedidos/as ni sancionados/as, salvo por causa grave suficientemente probada.

En todo caso, sería necesaria la incoación de expediente contradictorio, con audiencia del interesado/a y del órgano representativo a que pertenezca.

En el caso de no ser declarado/a procedente el despido, por la autoridad judicial, la Empresa deberá readmitir forzosamente al trabajador/a, a no ser que éste/a opte por la percepción de una indemnización calculada conforme al artículo 38.

La garantía establecida en este artículo se extenderá hasta un año después del cese de la función representativa sindical.

Los miembros del comité de Empresa y Delegados/as de personal, dispondrán de un crédito de hasta 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de funciones representativas y sindicales.

Los miembros de la representación social de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector, mientras dure la negociación y los de la Comisión Mixta del artículo 4.º, dispondrán del mismo crédito horario para funciones representativas y sindicales.

El personal de las Empresas, cuyo censo sea inferior a seis trabajadores/as, podrá designar un/a delegado/a representante de los/as mismos/as.

**Art. 35. Información.**—La participación en actividades políticas o sindicales, no dará lugar a sanciones ni discriminaciones, por parte de la Empresa, aunque ello fuera origen de procesamiento o encarcelamiento. La inasistencia injustificada al trabajo no está comprendida dentro de la estipulación precedente.

Los/as representantes sindicales deberán ser informados/as de cuantas medidas afecten a:

- Reestructuración de Plantillas.
- Despidos.
- Introducción de nuevos métodos de trabajos.
- Traslado de Empresa.

Tales representantes sindicales vigilarán el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Seguridad Social vigente, advirtiendo a la dirección de la empresa de las posibles infracciones. Será también de su competencia el proponer a las Empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, de producción, o de mejoras técnicas. Y habrán de recibir la información con carácter previo, en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

Los/as Delegados/as de Empresa que carezcan de Comité podrán dirigirse a la Asociación de Consignatarios de Buques y Estibadores, a fin de obtener información de carácter general sobre la evolución del Sector.

Los/as Delegados/as de las empresas que carezcan de Comité podrán solicitar, y recibirán de su empresa, la información suficiente respecto a la situación, marcha y perspectiva de la misma, además de en los casos previstos en la Ley u otros Convenios, en los casos siguientes:

- a) Si se producen impagados al Tesoro Público u Organismos Oficiales.

- b) En el supuesto de que la Empresa tenga que aplazar o fraccionar el pago de sus nóminas.
- c) Si la Empresa incurre en descubiertos con la Seguridad Social.
- d) Si se producen Juicios Ejecutivos contra la Empresa.
- e) En los casos de Suspensión de Pagos de un tercero, cliente de la Empresa de que se trate, y siempre que el importe de ese descubierto represente más de un 10% de la facturación de la Empresa en el año precedente. La Empresa facilitará a su Delegado el importe de dicha facturación.

**Art. 36. Seguridad e higiene.**—Las Empresas vendrán obligadas a cumplir y observar las normativas sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad de acuerdo con lo contenido en la vigente legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

El personal que realice trabajo en el muelle permanentemente, dispondrán de los medios necesarios de seguridad, puestos por la Empresa, así como lavabos, servicios y duchas, para la higiene adecuada en cada Centro de trabajo.

A estos efectos se crea un Comité de Seguridad e Higiene, formado por el propio personal del Sector, que efectuará revisiones mensuales y será competente para decidir en consecuencia.

Al personal del muelle se le proveerá anualmente de: un pantalón y una cazadora o alternativamente un buzo. Estas prendas se les facilitará anualmente o más veces dentro del año, si el desgaste de las mismas lo exige. Se les proveerá asimismo de, traje de agua, botas de agua, guantes, casco y gafas.

**Art. 37. Expedientes de suspensión temporal o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas o de fuerza mayor.**—En caso de presentarse algún expediente de suspensión temporal o extinción de contratos, las empresas deberán abrir a partir de la fecha de comunicación, un período de consulta y discusiones, que será de 60 días para las empresas de más de 25 trabajadores/as, y de 45 días para empresas de hasta 25 trabajadores/as.

Las Empresas deberán presentar la documentación a los representantes del personal y en su defecto al propio personal afectado, simultáneamente a su comunicación a los mismos.

La documentación a presentar por las Empresas será:

- Memoria explicativa de las causas de la crisis.
- Balance de los últimos cinco años.
- Cuentas de explotación y de resultados de los últimos cinco años.
- Memoria de los últimos 5 años si la hubiera.
- Datos sobre distribución de beneficios.
- Datos sobre amortizaciones realizadas en los últimos cinco años.
- Evolución de exigible a lo largo y obligaciones eventuales de los últimos 5 años.
- Datos de servicios que se prestan con regularidad y eventuales de los últimos 5 años.
- Datos de la plantilla total afectada, su distribución por categorías, edades, centro de trabajo y su evolución, asimismo de la masa salarial de los últimos cinco años desglosada por categorías.

Los/as representantes del personal, o en su defecto el propio personal afectado, podrán utilizar durante el período de consultas, los servicios de un Coordinador/a Sindical que podrá acompañarse del Asesor/a sindical correspondiente, los cuales tendrán libre acceso a la comprobación de la veracidad de los hechos.

En las Empresas con varios centros de trabajo, se facilitará la más amplia información que acredite la situación económica de cada centro de trabajo.

El empresario/a, durante el tiempo de consultas, facilitará a quienes ha entregado la documentación acreditativa del expediente, cuantas aclaraciones y desglose sean necesarios

sobre la totalidad de la documentación citada.

La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción por la Autoridad Laboral, será de cuarenta días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de cuatro anualidades, sin que el número de días a indemnizar pueda exceder de 55, siempre con el dicho límite de cuatro años.

**Art. 38. Despido improcedente.**—En los supuestos de despido improcedente o nulo declarado por el Juzgado de lo Social, cuando la Empresa no proceda a la readmisión, la indemnización mínima será, en todo caso, de dos meses de salario por año de antigüedad, con un máximo de cinco anualidades de salario.

**Art. 39. Traslados.**—En materia de traslados, cuando el personal opte por la extinción del contrato laboral, la empresa le abonará en concepto de indemnización, 40 días de salario por año de servicio con un máximo de dos anualidades de salario.

En el supuesto de traslado del centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los derechos del personal que resulte perjudicado por dicho traslado, fundamentalmente lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida.

Las dudas o discrepancias que puedan surgir para la aplicación de este artículo, habrán de ser sometidas con carácter previo y obligatorio a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, cuyas decisiones, adoptadas por mayoría absoluta de sus componentes, serán vinculantes para las partes.

**Art. 40. Relaciones empresa–personal.**—Se acepta como principio regulador de las relaciones empresa–empleados/as, que a igual trabajo debe corresponder igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

**Art. 41. Autonomía de las partes.**—Las relaciones entre las partes firmantes del Convenio no se verán afectadas, salvo acuerdo expreso, por acuerdos interprofesionales o de otro tipo, ni por convenios colectivos de ámbito superior.

**Art. 42. Bilingüismo.**—Siempre que ello fuera posible se publicarán todas las notas en euskera y castellano.

**Art. 43. Formación profesional.**—Las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a estudiar con la representación del personal firmante de este Convenio, la organización e implantación de cursillos de capacitación en diversas materias tales como idiomas, informática, tránsito, y transporte terrestre y aéreo, etc., así como la forma de financiación, a cuyos cursillos tendrían acceso también los parados del Sector.

**Art. 44. Servicios varios.**—Al personal de alta en el Sector por aplicación del Real Decreto Ley 2/1986, de 23/5/1986, «Boletín Oficial del Estado», número 126, se le garantiza la percepción en cómputo anual de como mínimo la misma retribución que en la categoría obtendría en la OTP o Sociedad Estatal.

Esta retribución, y por lo que hace al año 2007, no podrá ser menor que la que resulte de aplicar el incremento del 3,70% acordado en el presente Convenio para el año de 2007. Para el 2008 y 2009, el nivel de ese mínimo será el que resulte de aplicar, a su vez, el incremento que resulte del Convenio para dichos años 2008 y 2009.

**Art. 45. Condiciones no reguladas.**—Las materias no reguladas en este Convenio se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, así como por las condiciones establecidas en las Ordenanzas de Trabajo de aplicación para los diferentes sectores del presente Convenio Colectivo, independientemente de la derogación de estas últimas.

Las partes firmantes del Convenio, y en el seno de la Comisión Mixta, se comprometen durante la vigencia del mismo, a tratar, y a acordar en su caso, los diferentes capítulos de la Ordenanza al objeto de proceder a su adaptación, teniendo su resultado, en caso de acuerdo, la misma fuerza normativa del presente Convenio.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**—Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO) publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco» de 03-07-1990.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente convenio referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

**Segunda.**—Las partes firmantes, y en el seno de la Comisión Mixta, se comprometen a tratar durante la vigencia del convenio, un apartado sobre contratación y empleo, en el que se analizarán y acordarán en su caso las posibles modificaciones previstas para contratación eventual en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, los establecidos para obra o servicio determinado, y otras que pudieran ser de aplicación en el sector.

Los acuerdos que se produzcan en la materia requerirán la mayoría de cada una de las representaciones y los mismos serán trasladados al convenio para que formen parte integrante de él.

**Tercera.**—Los firmantes de este Convenio están convencidos de que los modos de expresión no deben oscurecer, aunque sea involuntariamente, la necesaria presencia de la mujer en plano de igualdad.

Por ello expresamente puntualizan que toda expresión que defina una condición, actividad, función o categoría profesional es utilizada en el texto en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

### ANEXO 1

#### CONSIGNATARIOS DE BUQUES, ESTIBADORAS Y TRANSITARIAS DE BIZKAIA

##### TABLA SALARIAL AÑO 2007

###### Personal administrativo.

- Jefe/a de Sección: 1.850,29 euros.
- Jefe/a de Negociado o Analista: 1.668,75 euros.
- Oficial/a Preferente o programador/a: 1.555,29 euros.
- Oficial/a: 1.486,21 euros.
- Auxiliar Admtvo. de 1.<sup>a</sup> u Operador/a: 1.351,09 euros.
- Auxiliar Admtvo. de 2.<sup>a</sup>: 1.124,09 euros.
- Aspirante/a 17 años: 897,16 euros.
- Aspirante/a 16 años: 806,44 euros.
- Telefonista/o con más de 3 años de antigüedad: 1.183,29 euros.
- Telefonista/o: 1.124,09 euros.

###### Personal subalterno.

- Conserje: 1.314,75 euros.
- Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Sereno, y Personal de Limpieza, éste en jornada de 8 horas. 1.183,29 euros.

- Botones o Recadero/a: 919,88 euros.
  - Personal de limpieza sin trabajar 8 horas. 8,46 euros/hora.
- Servicios varios.
- Jefe de Equipo (Jefe/a de Almacén o Taller con 4 Personas): 1.696,13 euros.
  - Jefe/a de Almacén o Taller: 1.579,71 euros.
  - Oficial/a de 1.<sup>a</sup> (Anotador/a, manipulante, gruista, mecánico/a, soldador/a, electricista, conductor/a de camión o turismo): 1.513,19 euros.
  - Oficial/a de 2.<sup>a</sup> (Mozo/a de Almacén): 1.440,03 euros.
  - Especialista de 1.<sup>a</sup> (con 3 años de antigüedad): 1.351,10 euros.
  - Especialista de 18 años y guardianes: 1.142,18 euros.
  - Personal en formación y Aytes. de 17 años: 897,17 euros.
  - Personal en formación y Aytes. de 16 años: 806,44 euros.

#### ANEXO 1.1

TABLA SALARIAL Y DE TRIENIOS 2007 PARA APLICACIÓN TRANSITORIA DE LOS ASCENSOS DE LA CATEGORÍA DE OFICIAL A OFICIAL PREFERENTE

	Tabla salarial	Trienios
Oficial/a de 3. <sup>er</sup> año	1.538,04	76,91
Oficial/a de 2. <sup>o</sup> año	1.520,73	76,05
Oficial/a de 1. <sup>er</sup> año	1.503,48	75,17

#### ANEXO 1.2

CONSIGNATARIOS DE BUQUES, ESTIBADORAS Y TRANSITARIAS DE BIZKAIA  
AUMENTOS PERIÓDICOS POR AÑOS DE SERVICIO (TRIENIOS) AÑO 2007

##### Personal administrativo.

- Jefe/a de Sección: 92,51 euros.
- Jefe/a de Negociado o Analista: 83,45 euros.
- Oficial/a Preferente o Programador/a: 77,75 euros.
- Oficial/a: 74,30 euros.
- Auxiliar Administrativo/a de 1.<sup>a</sup> u Operador/a: 67,60 euros.
- Auxiliar Administrativo/a de 2.<sup>a</sup>: 56,22 euros.
- Aspirante de 17 años: 44,89 euros.
- Aspirante de 16 años: 40,33 euros.
- Telefonista/o con más de 3 años de antigüedad: 59,19 euros.
- Telefonista/o: 56,21 euros.

##### Personal subalterno.

- Conserje: 65,71 euros.
- Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Sereno y Personal de Limpieza, éste en jornada de 8

horas: 59,19 euros.

- Botones o Recaderos/as: 46,01 euros.
- Personal de limpieza trabajando por horas: 0,43 euros.

Servicios varios.

- Jefe/a de Equipo: 84,80 euros.
- Jefe/a de Almacén o Taller: 79,00 euros.
- Oficial/a de 1.<sup>a</sup> (Anotador/a, manipulante, gruista, mecánico/a, soldador/a, pintor/a, Electricista, conductor/a de camión o turismo): 75,65 euros.
- Oficial/a de 2.<sup>a</sup> (Mozo/a de Almacén): 72,00 euros.
- Especialista de 1.<sup>a</sup>: 67,60 euros.
- Especialista de 18 años y guardianes/as: 57,11 euros.
- Personal en formación y Aytes./as de 17 años: 44,89 euros.
- Personal en formación y Aytes./as de 16 años: 40,33 euros.

### ANEXO 1.3

#### CONSIGNATARIOS DE BUQUES, ESTIBADORAS Y TRANSITARIAS DE BIZKAIA. AÑO 2007

Dietas.

- Personal titulado y jefe/a de sección (diario): 49,45 euros.
- Jefe/a de Negociado y Oficiales/as (diario): 40,66 euros.
- Auxiliares: 34,91 euros.
- Subalternos/as: 23,28 euros.

Otros conceptos

a) Gratificaciones especiales:

- Apoderados/as ´ 16 mensualidades: 95,84 euros.
- Cajeros/as y empleados/as en operaciones de cobro y pago, e idiomas, ´ 16 mensualidades: 95,84 euros.

b) Gastos de representación: 94,46 euros.

- Plus de máquinas ´ 16 mensualidades: 90,27 euros.

c) Servicios varios/Toxicidad y Peligrosidad: 780,31 euros.

d) Personal de Servicios Varios: 2.516,15 euros.

El Personal de Servicios Varios, por su sumisión obligada al horario del puerto, incluso en jornada de verano (jornada partida de 8:00 a 12:00 horas, y de 2:00 a 6:00 horas, o intensiva de 8:00 a 2:00, y de 2:00 a 8:00 horas) percibirá la cantidad que se señala en el Anexo 1.3–D.

El Personal de Servicios Varios, el lunes, martes, miércoles, jueves y viernes de la llamada «Semana Grande», percibirá media jornada festiva si trabaja de 8:00 a 2:00 horas, y jornada festiva entera si trabaja la jornada partida de 8:00 a 12:00 horas, y de 2:00 a 6:00 horas.

El día 26 de diciembre, en el cual, las oficinas trabajan de 9 a 1, si servicios Varios trabajaran de 8:00 a 12:00 horas, y de 2:00 a 6:00 horas, percibirá un jornal festivo, y si trabaja intensiva de 8:00 a 2:00 horas, cobrará medio jornal festivo.

Cuando un trabajador/a de Servicios Varios haga habitualmente jornada partida, y la Empresa necesite ocuparle en jornada intensiva, cobrará en concepto de comida, 9,30 euros.

## ANEXO 2 CALENDARIO DE FIESTAS CONVENIO 2007

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 6 de enero: Epifanía del Señor.
- 5 de abril: Jueves Santo.
- 6 de abril: Viernes Santo.
- 9 de abril: Lunes de Pascua.
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen.
- 12 octubre: Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre: Todos los Santos.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre: Natividad del Señor.

### **Festividad Territorio Histórico de Bizkaia**

- 31 de julio: San Ignacio de Loyola.

### **Fiestas locales**

- 24 de agosto: Viernes de la Semana Grande.

### **Fiesta patronal (Virgen del Carmen)**

- 16 de julio.

### **Medias fiestas**

- 24, 26 y 31 de diciembre.

Siempre que el 24 y el 31 coincidan en sábado o en domingo, se disfrutará: la media fiesta, en la tarde del viernes anterior.

### **Semana Grande**

- El lunes, martes, miércoles y jueves, se trabajará de 09:00, a 12:00 horas.